Verein
seeland.biel/bienne

/
wirtschaftskammer
biel-seeland
/
chambre
économique
bienne-seeland

Analyse zur Berufsbildung in der Region Biel-Seeland

Schlussbericht

Autorin:
Dr. Esther Thahabi, thahabi & partner

Icons designed by Freepik

Inhaltsverzeichnis

1. Vorgehen S. 3
2. Tiefer Anteil an Lehrverträgen in der Region Biel-Seeland S. 4
3. Region Biel-Seeland: eindeutig eine Technikregion S. 5
4. Informatiker EFZ – Wo bleibst du? S. 6
5. Kaufmann EFZ – quo vadis? S. 7
6. Unbesetzte Stellen beim Fachmann Betreuung S. 8
7. Schlechtere Werte bei Anschlusslösungen in der Region S. 9
8. Empfehlungen auf den Punkt gebracht S. 10
9. Quellenverzeichnis S. 11

Impressum

Herausgeber
Verein seeland.biel/bienne
Wirtschaftskammer Biel-Seeland

Autorin
Dr. Esther Thahabi, thahabi & partner

Begleitung
Mitglieder Arbeitsgruppe Berufsbildung:

Madeleine Deckert (Vorsitz), Vorstandsmitglied seeland.biel/bienne, Präsidentin Konferenz Bildung
Beat Aeschbacher, Direktor BBZ Biel-Bienne
Michael Benker (Mitglied seit 2018), Direktor Höhere Fachschule für Technik Mittelland
Bernhard Beutler, Rektor BWZ Lyss
Martin Freund (Mitglied seit Juni 2017), Leiter Ressort Gemüse, Inforama Standort Ins
Jan Gnägi, Grossratsmitglied, Mitglied der Bildungskommission
Pierre-Yves Grivel, Grossratsmitglied
Daniel Hügli, Grossratsmitglied
Gilbert Hürsch, Geschäftsführer WIBS
Alan Kocher (Mitglied seit 2018), Direktor Bildungszentrum Wald, Lyss
Christoph Rellstab (Mitglied seit 2018), Leiter Höhere Fachschule Holz Biel
Florian Schuppli, Projektleiter Geschäftsstelle seeland.biel/bienne
Daniel Stähli, Direktor BFB Biel
Beat Trummer (Mitglied seit Juni 2017), Vizedirektor Schule für Gestaltung Bern und Biel, Leiter Abteilung Gestaltung Biel

1. Vorgehen

Im Herbst 2017 hat die Arbeitsgruppe Berufsbildung des Vereins seeland.biel/bienne bei thahabi & partner eine Studie zur Berufsbildungssituation in Biel-Seeland in Auftrag gegeben. Ziel war, Besonderheiten und Auffälligkeiten der Berufsbildung in der Region Biel-Seeland zu identifizieren und vorhandene Auffassungen oder Vermutungen im Hinblick auf die Berufsbildung zu prüfen. Die Studie wurde vom Verein seeland.biel/bienne (s.b/b) und der Wirtschaftskammer Biel-Seeland (WIBS) finanziert und von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe begleitet.

In einem ersten Schritt wurden Thesen zur Berufsbildung in der Region Biel-Seeland entwickelt. Hierfür fanden mehrere Sitzungen mit der Arbeitsgruppe Berufsbildung statt, es wurden telefonische Experteninterviews (v.a. mit Vertretern[1] aus der Praxis und Verbandsvertretern) geführt und es wurde Desktopresearch betrieben. Ausgehend von sieben Hauptthesen mit mehreren Unterthesen wurde eine umfassende, quantitative Auswertung vorgenommen. Die Rohdaten für die quantitative Analyse wurden mehrheitlich vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ) zur Verfügung gestellt. Konkret umfasste die Datenbasis eine Grundgesamtheit von 36‘878 und damit die Anzahl der Lehrverträge im Zeitraum von 2014 bis 2017 im Kanton Bern. Ergänzend wurden weitere Datenquellen der ERZ beigezogen (vgl. Thahabi (2018b)). Die Interpretation wurde nach bestem Wissen und Gewissen vorgenommen. Eine subjektive Interpretation kann nicht ausgeschlossen werden.

Aus den Ergebnissen der quantitativen Studie wurden sechs mögliche Ansatzpunkte für die Stärkung der Berufsbildung in der Region Biel-Seeland identifiziert (vgl. Thahabi (2017)) und anschliessend in einer qualitativen Studie weiter vertieft respektive beurteilt. Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurden weitere Telefoninterviews mit Kantonsvertretern, KMU und Verbandsvertretern durchgeführt sowie Desktopresearch betrieben. Abbildung 1 zeigt das Vorgehen im Überblick.

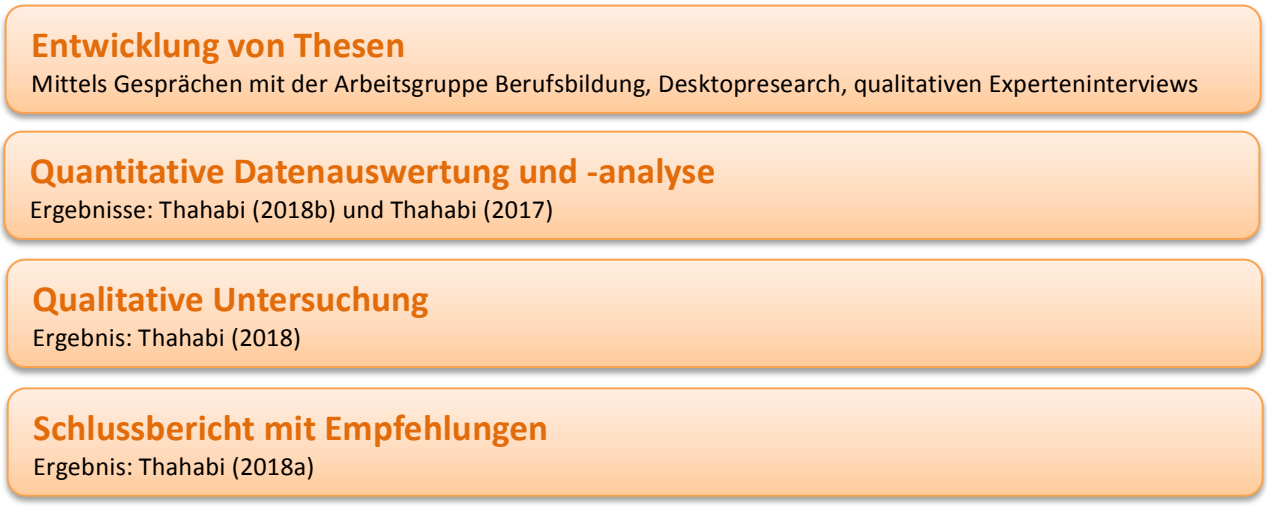

Abbildung 1: Vorgehen in der Untersuchung

(Quelle: Eigene Darstellung)

Nachfolgend werden die Haupterkenntnisse in kompakter Form dargelegt und es werden mögliche Handlungsfelder aufgezeigt.

[1] Im vorliegenden Bericht wird ausschliesslich die männliche Form verwendet, um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mitgemeint.

2. Tiefer Anteil an Lehrverträgen in der Region Biel-Seeland

In der quantitativen Studie konnte anhand der Anzahl Lehrverträge relativ zu den Einwohnern und relativ zu den Arbeitsplätzen bestätigt werden, dass in der Region Biel-Seeland (relativ zu den anderen Regionen im Kanton) weniger Lernende ausgebildet werden. Auf 100 Einwohner werden in der Region Biel-Seeland 2.61 Lernende ausgebildet (andere Regionen liegen zwischen 3.42 und 4.74 pro 100 Einwohner) und auf 100 Arbeitsverträge 4.8 Lehrverhältnisse abgeschlossen (in den anderen Regionen liegt dieser Wert zwischen 6.1 und 9) (vgl. Thahabi (2018b), S. 13 ff. / Thahabi (2017), S. 10 ff.).

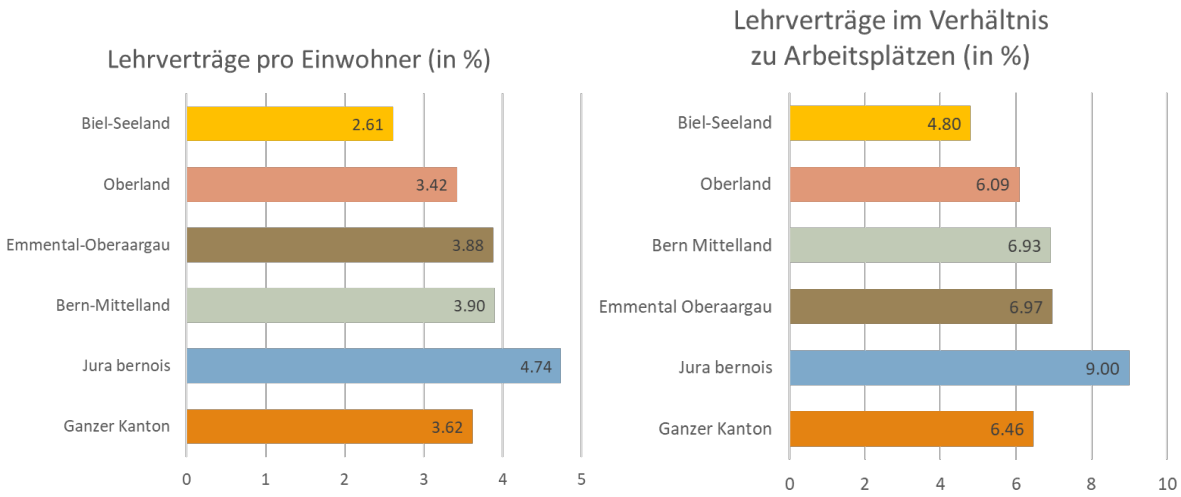

Abbildung 2: Verhältnis Lehrverträge pro Einwohner respektive pro Arbeitsverhältnis im Kanton Bern
(Quelle: JGK (2017), Kanton Bern (2017), Thahabi (2017), S. 10 ff. und (2018b), S. 13 ff.)

Im Rahmen von Telefoninterviews bei sieben KMU aus unterschiedlichen Branchen, zwei Vertretern von Berufs- und Wirtschaftsverbänden sowie zwei Vertretern des Kantons zu diesem Themenbereich wurden folgende Gründe genannt, warum Betriebe nicht oder wenig Lernende ausbilden:

- Zu starke Spezialisierung der Betriebe
- Zu hohe Hürde, um Berufsbildner zu werden
- Zu hohe zeitliche Belastung
- Schlechte Erfahrungen mit Lernenden

Bestehende Lösungsansätze

Es gibt heute in der Region Biel-Seeland bereits verschiedene Initiativen, die Lehrbetriebe unterstützen: So bietet z.B. Swissmechanic die Kurse «Vorbereitung auf die Berufslehre» oder «üK Plus» für Lernende an. Die Wirtschaftskammer Biel-Seeland (WIBS) lancierte zusammen mit dem Berufsbildungszentrum Biel (BBZ) 2018 die Langzeitpraktika, um den oben genannten Hinderungsgründen, insbesondere der Spezialisierung der Betriebe, entgegenzuwirken (vgl. WIBS (2018)). Ebenso kommen bei den technischen Berufen (gemäss Aussage von Swissmechanic) ab und zu ad hoc Verbünde zustande (Mehrere Betriebe bilden gemeinsam einen Lernenden aus, wenn kleinere Betriebe aufgrund der hohen Belastung und der Spezialisierung nicht alleine ausbilden wollen oder können).

Empfehlung für zukünftige Massnahmen

Ein Ansatzpunkt, um die Betriebe pragmatisch zu unterstützen, wird im Rahmen der Entlastung der Berufsbildner (z.B. Rent a Berufsbildner, Berufsbildner-Coach, Verbund) gesehen. Diese Massnahme würde gleichzeitig auch zu einer zeitlichen Entlastung der Betriebe führen. Gemäss den Kantonsvertretenden gibt es aktuell keine Studie, welche die Gründe erfasst, warum Betriebe keine Lernenden ausbilden. Aufgrund der kleinen Anzahl der Befragten kann nicht abschliessend gesagt werden, ob die hier genannten Gründe den tatsächlichen Grün-

den entsprechen. Um mehr Wissen bezüglich der Gründe zu erlangen, wäre eine vertiefte Studie zur Identifikation der Gründe sinnvoll.

3. Region Biel-Seeland: eindeutig eine Technikregion

In der quantitativen Studie gab es über mehrere Analysen hinweg vielseitige Hinweise darauf, dass die Region Biel-Seeland bei der Berufsbildung eindeutig eine Technikregion ist. So belegt etwa, wie Abbildung 3 illustriert, die Berufsgruppe Maschinenbau & Metallverarbeitung in der Region Biel-Seeland bei den Lernenden 2017 den ersten Rang (vgl. Thahabi (2018b), S. 46).

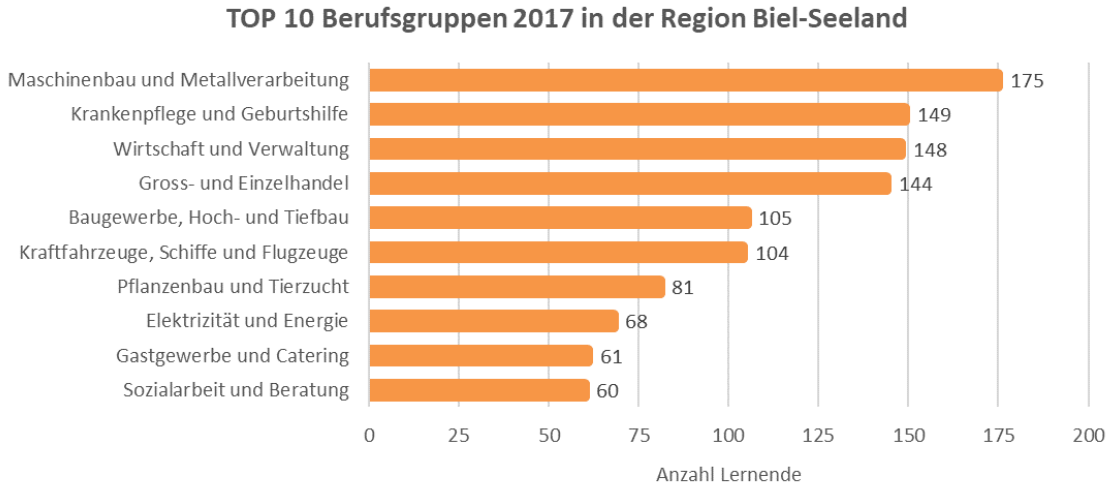

Abbildung 3: Top 10 Berufsgruppen in der Berufsbildung 2017
(Quelle: Thahabi (2018b), S. 46)

Auch die folgenden Aussagen deuten darauf hin, dass sich die Region Biel-Seeland in Bezug auf die technischen Berufe in der Berufsbildung in vielerlei Hinsicht von den anderen Regionen abhebt:

- Die Berufsgruppe Maschinenbau & Metallverarbeitung weist kumuliert über die Jahre 2014-2017 in der Region Biel-Seeland einen wesentlich höheren Anteil an Lernenden auf als in den übrigen Regionen (+3.4 Prozentpunkte höher als Kantonsdurchschnitt. In der Regel sind die Abweichungen zwischen den Berufsgruppen zum Kantonsdurchschnitt unter einem Prozentpunkt) (vgl. Thahabi (2018b), S. 33).
- Bei den Berufsgruppen Elektrizität und Energie weist die Region Biel-Seeland als einzige Region einen Anteil von über 5% der Lehrverhältnisse von allen Lehrverhältnissen (2014-2017) auf (vgl. Thahabi (2018b), S. 33).
- Bei der Berufsgruppe Kraftfahrzeuge / Schiffe / Flugzeuge ist der Anteil in der Region Biel-Seeland mit 6.6% rund 1.5 Prozentpunkte höher als der Kantonsdurchschnitt (vgl. Thahabi (2018b), S. 33).
- In der Berufsgruppe audiovisuelle Techniken weist die Region Biel-Seeland (2014-2017) mit 3% einen hohen Anteil an Lehrverträgen auf. Der Kantonsdurchschnitt liegt bei 2.3% (vgl. Thahabi (2018b), S. 33).
- Die Berufsgruppen medizinische Diagnostik & Behandlungstechnik sowie Architektur & Städteplanung belegen in der Region Biel-Seeland punktgleich den Rang 12 in den top 20 Berufsgruppen (in den anderen Regionen belegen diese Berufsgruppen schlechtere Ränge) (vgl. Thahabi (2018b), S. 54).

Aufgrund der Eindeutigkeit der Ergebnisse der quantitativen Analyse wurde entschieden, hierzu keine weitergehende qualitative Untersuchung vorzunehmen und es wurde darauf verzichtet, die bestehenden Gefässe systematisch zu erfassen.

Empfehlung für zukünftige Massnahmen
Die Region Biel-Seeland kann auch in der Berufsbildung eindeutig als Technikregion eingestuft werden. Daher empfiehlt es sich, bei künftigen Projekten auf diese Besonderheit der Region zu setzen.

4. Informatiker EFZ – Wo bleibst du?

In der quantitativen Analyse zeigte sich, dass in der Region Biel-Seeland die Berufsgruppe Software- und Applikationsentwicklung und -analyse sowie die Berufe Informatiker EFZ und Informatikpraktiker EBA nie unter den top 20 rangieren, obwohl die Sparte Informatik national als Aufsteigerin gilt (vgl. SBFI (2017); Thahabi (2018b), S. 39 und S. 69).

In der qualitativen Untersuchung wurden Gründe für diese tiefe Quote eruiert. Dafür wurde mit einer Person der Organisation der Arbeit (OdA) der ICT Berufsbildung Bern sowie mit Vertretern des Kantons gesprochen. Die ICT Berufsbildung Bern bestätigt, dass die Quote bei den Abschlussprüfungen der dualen Bildung der Lernenden aus der Region Biel-Seeland unterdurchschnittlich sei. Zudem gaben die Interviewten zu Protokoll, dass im Bereich ICT die Unternehmen grundsätzlich etwas «ausbildungsfaul» seien. Dies bestätigen diverse Quellen für die nationale Ebene (vgl. ICT Berufsbildung (2016); inside-it.ch (2016); Media Planet (2018); Tagesanzeiger (2012)). Die Gründe für mangelnde Ausbildungsbereitschaft auf Seiten Betriebe lassen sich gemäss den Interviewpartnern wie folgt zusammenfassen:

- Zu hohe Spezialisierung der Betriebe (zu wenig niederschwellige Arbeiten im Betrieb, um die Lernenden zu beschäftigen)
- Zu hohe Hürde, um Berufsbildner zu werden
- Mangelnde Ausbildungstradition in den Betrieben
- Zu wenig geeignete Jugendliche (z.T. haben die Jugendlichen ein falsches Bild vom Beruf Informatiker[2])

Potenzial für mehr Informatik-Ausbildungsplätze wird gemäss der OdA ICT Berufsbildung Bern v.a. bei den Unternehmen aus der technischen Branche gesehen. Man ist der Meinung, dass sich die technische Welt gegenüber dem Berufsbild Informatiker öffnen sollte, denn es ist davon auszugehen, dass im technischen Umfeld zunehmend – nicht zuletzt aufgrund der Digitalisierung – Informatikberufe gebraucht werden. Auf Seiten der Betriebe ist dieses Verständnis erst ansatzweise vorhanden.

Bestehende Lösungsansätze
Erste Bemühungen sind auf Seiten der Berufsverbände bereits im Gange. Beispielsweise hat die ICT Berufsbildung Bern zusammen mit Swissmechanic einen gemeinsamen Auftritt im Rahmen von «Faszination Technik» an der Berner Ausbildungsmesse (BAM) realisieren können. Lehrbetriebsverbünde wurden gemäss ICT Berufsbildung Bern bislang ohne Erfolg angeboten.

Empfehlung für zukünftige Massnahmen
Gemäss diesen ersten qualitativen Befragungen wird vermutet, dass v.a. auf Seiten Unternehmen im Bereich ICT-Ausbildung Aufklärungsarbeit notwendig ist. Dies betrifft einerseits das Bekanntmachen der dualen Ausbildung überhaupt. Andererseits ist gerade in Bezug auf die Spezialisierung, die viele Betriebe als Hinderungsgrund nennen, den Unternehmen darzulegen, dass es im Kanton Bern verschiedene Modelle von Basislehrjahren gibt, welche sie bei der generalistischen Grundbildung entlasten können (vgl. z.B. ICT Berufsbildung Bern (2018); Berufsbildungscenter (2018)). Insbesondere werden Ansatzpunkte für Aufklärungsarbeit im Bereich der technischen Branche und der Dienstleistungsbranche gesehen. In der technischen Branche haben die Verbände Swissmechanic und ICT Berufsbildung Bern, wie oben dargelegt, bereits erste Schritte in Richtung Zusammen-

[2] Dies widerspricht dem Lehrstellenbarometer, der für 2017 die Informatikbranche als eine der wenigen Branchen aufführt, in der «praktisch alle Lehrstellen» besetzt wurden und als die Branche mit dem höchsten Anteil an vergebenen Lehrstellen (99%) identifiziert (vgl. SBFI (2017), S. 16 und S. 18).

arbeit unternommen und zeigten sich beide offen für eine weitere Zusammenarbeit oder allfällige Projekte. Allerdings wird auch Potenzial im Dienstleistungssektor gesehen. In diesem Bereich unterschätzen die Betriebe die Vorteile, Informatiker auszubilden. Für eine Gemeinde wäre es beispielsweise sehr sinnvoll, einen ICT-Fachmann auszubilden, denn dieser kommt in etwa einem «technischen» Kaufmann nahe. In Bezug auf die hohe Hürde als Berufsbildner aktiv zu werden, kann auf die Handlungsempfehlungen des Kapitels 2 verwiesen werden.

5. Kaufmann EFZ – quo vadis?

Der Beruf Kaufmann EFZ belegte 2017 in der Region Biel-Seeland Rang zwei der top Berufe (vgl. Thahabi (2018b), S. 39). Er ist damit für die Region ein sehr zentraler Beruf. Dieses Phänomen ist nicht auffällig oder regionsspezifisch, denn Kaufmann ist schweizweit die aktuell meist absolvierte Lehre (vgl. SKKAB (2018)). Dennoch wurde der Beruf des Kaufmanns näher betrachtet. Einerseits aufgrund seiner Wichtigkeit, andererseits aus der Überzeugung, dass sich dieses Berufsbild aufgrund des Meta-Trends der Digitalisierung in den nächsten Jahren verändern wird. Zahlreiche Studien gehen auch von einer Veränderung des Berufsbildes aus (vgl. z.B. Deloitte (2017); Kaufmännischer Verband Schweiz (2016); Kaufmännischer Verband Zürich (2018), S. 7; Wölfle (2018), S. 12 f.; Wirth (2016)).

Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurde zu diesem Ansatzpunkt in erster Linie Desktopresearch betrieben. Ziel der qualitativen Studie war es, in Bezug auf das Berufsbild Kaufmann EFZ zu überlegen,

- wie man eruieren könnte, wie sich das Berufsbild des Kaufmanns mit der Digitalisierung wandeln wird,
- wie man das heutige Berufsbild stärken könnte, damit es langfristig attraktiv bleibt für Lernende und Betriebe.

Wie sich das Berufsbild des Kaufmanns wandeln wird, kann nicht pauschal gesagt werden, denn den typischen Kaufmann gibt es nicht. In der Schweiz bilden 21 Branchen Kaufleute aus. Das Berufsfeld reicht u.a. von Beratern über Sachbearbeiter bis zu Projektleitern und ist daher sehr vielfältig und vielschichtig (vgl. Wirth (2016)). Aufgrund der Grösse und Komplexität des kaufmännischen Berufsfeldes ist es gemäss der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) schwierig zu bestimmen, wie sich das Berufsbild entwickeln wird (vgl. SKKAB (2017), S. 6).

Darüber wie das Berufsbild der Kaufleute attraktiv bleibt, gibt es viele Studien und Einzelstatements. Nachfolgend werden Aspekte aufgeführt, die in unterschiedlichen Quellen immer wieder genannt werden (vgl. hierzu Thahabi (2018), S. 4 ff.):

- Verständnis für Digitalisierung und künstliche Intelligenz steigern
- Kontextwissen und gesamtheitliches Wissen als Trumpf
- Fachliche Kompetenzen vor Branchenwissen
- Sprachliche Kompetenzen in der Muttersprache und in Fremdsprachen steigern

Bestehende Lösungsansätze

Auf nationaler Ebene hat die SKKAB das «Projekt Kaufmann 2022» ins Leben gerufen (vgl. SKKAB (2018)). Dieses beschäftigt sich mit den zukünftigen Kompetenzen des Berufsbildes und will demnach identifizieren, über welche branchenübergreifenden Kompetenzen der Kaufmann in Zukunft verfügen muss (vgl. SKKAB (2018)). Die Ergebnisse dieses Projekts dienen als Basis für die nächste Aktualisierung der Bildungsverordnung und des Bildungsplans (vgl. SKKAB (2017)). Auf regionaler Ebene konnte kein schulübergreifendes Projekt identifiziert werden.

Empfehlung für zukünftige Massnahmen

Um am Puls der Weiterentwicklung des Berufsbildes der Kaufleute zu bleiben, wäre es für die Schulen der Region Biel-Seeland eine gute Option, im Rahmen des Projekts der SKKAB als Pilotschulen mitzuwirken. Ebenso

empfiehlt es sich, die Ausbildung mit Kompetenzen anzureichern, die sich langfristig nicht automatisieren lassen, um so Lernende auszubilden, die dem Arbeitsmarkt einen Mehrwert bieten können. Eventuell wäre es sinnvoll, hierzu eine ständige Arbeitsgruppe zu bilden, welche die Trends in der Weiterentwicklung des Berufes Kaufmann laufend beobachtet, damit im Tagesgeschäft nicht die strategische Sicht verloren geht.

6. Unbesetzte Stellen beim Fachmann Betreuung

Die Berufsbildungen Fachmann Betreuung (FaBe) und Fachmann Gesundheit (FaGe) gehören 2017 in der Region Biel-Seeland zu den top Berufen (vgl. Thahabi (2018b), S. 39). Gleichzeitig weisen aber beide Berufe einen hohen Anteil an nicht besetzten Lehrstellen auf (siehe Abbildung 4 und vgl. Thahabi (2018b), S. 78 ff.). Beim Fachmann Gesundheit ist dies im Vergleich zu den übrigen Regionen im Kanton Bern nicht auffällig, da alle Regionen in diesem Beruf nicht besetzte Stellen aufweisen. Dagegen fällt auf, dass die Region Biel-Seeland beim Fachmann Betreuung die einzige Region mit offenen Stellen ist (Betrachtung über die 20 häufigsten nicht besetzten Lehrstellen). Das Potenzial an Ausbildungsplätzen pro Region kann durch die Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF) heute nicht beurteilt werden, denn die Berufe werden nicht einzeln ausgewertet. Es werden lediglich Modellberechnungen über alle Gesundheitsberufe erstellt.

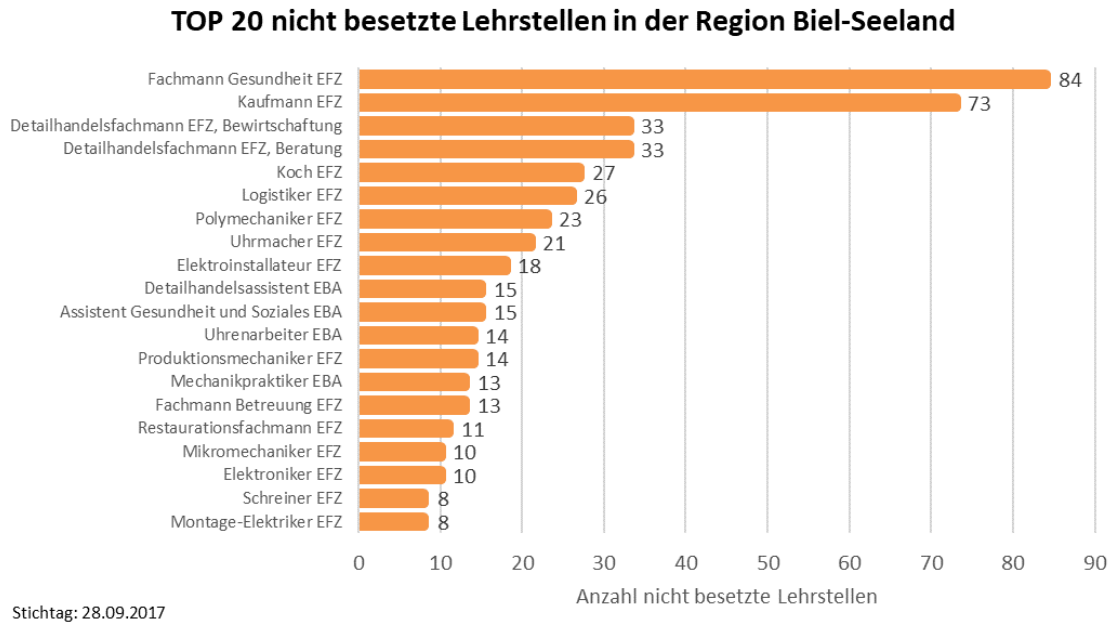

Abbildung 4: Nicht besetzte Lehrstellen in der Region Biel-Seeland (Stichtagsbetrachtung)
(Quelle: Thahabi (2018b), S. 80)

Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurden telefonische Gespräche mit einem Vertreter einer Berufsschule, mit zwei Kantonsvertretern der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ) sowie mit einem Vertreter der GEF geführt. Dass es in der Region nicht besetzte Stellen beim Fachmann Betreuung gibt, obwohl dieser gleichzeitig als top Beruf (Rang 3) in der Region rangiert (vgl. Thahabi (2018b), S. 39 und 78 ff.), überrascht die Befragten. Die 13 offenen Stellen sind gemäss Auskunft ERZ im Bereich Kinderbetreuung zu verorten. Über mögliche Gründe für die nicht besetzten Lehrstellen kann nur spekuliert werden. Es könnte z.B. sein, dass die Betriebe zu wählerisch sind, vermutet ein Kantonsvertreter (z.B. haben sie 10 Bewerber, aber nehmen keinen und so bleibt die Lehrstelle offen).

Warum es in der Region Biel-Seeland kein Ausbildungsangebot für den Fachmann Betreuung gibt, kann keiner der Befragten direkt beantworten. Ein Kantonsvertreter erwähnt, dass man in Bezug auf den FaBe im Kanton

Bern aus Effizienzgründen an der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule (BFF) Bern ein Kompetenzzentrum schaffen wollte.

Bestehende Lösungsansätze
Aktuell sind keine Massnahmen im Hinblick auf die Besetzung dieser offenen FaBe-Lehrstellen bekannt, zumal man sich dieses Phänomens weder beim Kanton noch bei den Berufsschulen bewusst war.

Empfehlung für zukünftige Massnahmen
Die Anzahl der unbesetzten FaBe-Lehrstellen in der Region Biel-Seeland ist in der Höhe einzigartig und für die Fachpersonen nicht erklärbar. Hier wird demnach ein Ansatzpunkt für weitere Untersuchungen gesehen. Beispielsweise müsste eruiert werden, ob sich dieses Phänomen über mehrere Stichdaten hinweg bestätigten lässt. Dies insbesondere, weil gemäss MBA diese Daten lediglich auf Meldungen von Unternehmen basieren und nicht systematisch durch das MBA erfasst werden. Ebenso müsste ermittelt werden, wie gross das Potenzial an FaBe-Ausbildungsplätzen in der Region wäre. Das Argument, die Ausbildung zum FaBe nur an einem Standort anzubieten (um so ein Kompetenzzentrum zu schaffen), ist nicht ganz einleuchtend, weil andere Berufsbilder auch auf mehrere Regionen verteilt ausgebildet werden. Hier wird ein Ansatzpunkt gesehen, um das Gespräch mit dem MBA zu suchen.

7. Schlechtere Werte bei Anschlusslösungen in der Region

Der Anteil der Schulaustretenden ohne Anschlusslösung ist mit durchschnittlich 7% über die Jahre 2014-2016 in der Region Biel-Seeland/Jura bernois höher als in den anderen Regionen (die anderen Regionen liegen bei 4-6%) (vgl. Thahabi (2018b), S. 111 ff.). Auch in der Stadt Biel/Bienne ist dieser Wert mit durchschnittlich 10% deutlich höher als in der Stadt Bern mit 8% (vgl. Thahabi (2018b), S. 116).

Im Rahmen der qualitativen Studie wurden die oben genannten Facts mit den Kantonsvertretenden diskutiert. Warum es in der Region teilweise weniger Anschlusslösungen gibt als in anderen Regionen, lässt sich nicht abschliessend beurteilen. Mögliche Gründe sind: höherer Anteil an Migranten (nicht genau bestimmbar, da nur eine Auswertung nach Schweizern und Ausländern und keine Information über Migrationshintergrund vorliegt). Ein weiterer möglicher Grund kann die Sprachkompetenz sein: v.a. in Biel/Bienne wird im Dienstleistungsbereich von Jugendlichen erwartet, dass sie Deutsch und Französisch beherrschen, das heisst für Migranten, dass sie nebst ihrer Muttersprache zwei weitere Sprachen gut beherrschen sollten. Dies erhöht natürlich gerade bei schwächeren Abgängern die Hürden.

Bestehende Lösungsansätze
Für Jugendliche ohne Anschlusslösungen gibt es eine Triagestelle (vgl. ERZ (2017)). Mittels dieser Triagestelle wird versucht, für jeden Jugendlichen eine Lösung zu finden. (vgl. ERZ (2017), S. 9 und S. 20 ff.).

Auch besteht ein Projekt Match-Prof des Kantons, das so genannte «MatchProf BE» (vgl. ERZ (2018)). «Mit diesem Projekt verfolgt das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern das Ziel des Bundes, den Direkteinstieg in die Berufsbildung bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu fördern.» (ERZ (2018)). Ebenso gibt es bereits heute zahlreiche Initiativen, wie z.B. das Motivationssemester (vgl. ERZ (2018a)) oder Quidux (vgl. Quidux (2018)). Diese diversen Angebote, die teilweise noch nicht optimal koordiniert sind, erschweren es Lehrpersonen und dem BIZ den Überblick zu behalten über die Möglichkeiten für Jugendliche. Es wird darum von Seiten des Kantons geraten, kein weiteres Projekt zu lancieren.

Empfehlung für zukünftige Massnahmen

Die qualitative Studie hat gezeigt, dass es für Jugendliche ohne Anschlusslösung bereits mehrere Gefässe gibt. Es wäre wenig zielführend, hier weitere Angebote zu schaffen, zumal Lehrpersonen und BIZ-Berater teilweise bereits heute Mühe haben, den Überblick über alle Angebote zu behalten. Es wird darum der Arbeitsgruppe Berufsbildung geraten, hier kein weiteres Gefäss zu schaffen. Allenfalls würde es Sinn machen, eine Landkarte der heutigen Programme zu erstellen.

8. Empfehlungen auf den Punkt gebracht

- Ein Gefäss für Unterstützung / Entlastung der Berufsbildner (z.B. Rent a Berufsbildner, Berufsbildner-Coach, Verbund) schaffen und damit den Betrieben die Ausbildung von Lernenden erleichtern.

- Positionierung der Region Biel-Seeland als Technikregion über entsprechende Projekte weiterhin stärken.

- Aufklärungsarbeit im Bereich ICT-Ausbildung bei Unternehmen leisten. Erstens duale Ausbildung bekannter machen und zweitens Modelle von Basislehrjahr propagieren / erklären.

- Aufklärungsarbeit im Bereich der technischen Branche und der Dienstleistungsbranche in Bezug auf die Notwendigkeit von ICT-Berufen in Zukunft leisten (Zusammenarbeit mit ICT Berufsbildung Bern und / oder Swissmechanic anstreben).

- Schulen der Region Biel-Seeland, die Kaufmann / Kauffrau ausbilden, sollen versuchen, im Rahmen des Projekts der SKKAB als Pilotschulen mitzuwirken.

- Lehre Kaufmann / Kauffrau frühzeitig mit Kompetenzen anreichern, die sich langfristig nicht automatisieren lassen, um so Lernende auszubilden, die dem Arbeitsmarkt einen Mehrwert bieten können.

- Arbeitsgruppe «Trends in der Weiterentwicklung des Berufes Kaufmann» ins Leben rufen, um so die Weiterentwicklung des Berufes aktiv zu verfolgen (Benchmark, nationale Ansätze etc.).

- Abklären, ob sich das Phänomen der unbesetzten FaBe-Lehrstellen über einen längeren Zeitraum bestätigen lässt (unterschiedliche Stichtage) und ergründen, warum die Anzahl der unbesetzten FaBes in der Region Biel-Seeland vergleichsweise hoch ist.

- Gespräch mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt suchen, um zu klären, warum die Ausbildung zum FaBe nur an einem Standort stattfindet.

- Erstellung einer Landkarte (Übersicht) aller Angebote für Jugendliche ohne Anschlusslösung.

Quellenverzeichnis

Berufsbildungscenter (Hrsg.) (2018): Unser Basislehrjahr, Win-Win, online: https://berufsbildungscenter.ch/, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

Deloitte (Hrsg.) (2017): Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im digitalen Zeitalter?, online: https://digital.swiss/assets/dateien/ch-de-innovation-automation-competencies.pdf, zuletzt abgerufen am 25.02.2018

Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ) (Hrsg.) (2017): Handbuch Triagestelle Brückenangebote, biz start, Case Management Berufsbildung, online: https://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/triagestelle_brueckenangebote.assetref/dam/documents/ERZ/MBA/de/ABS-ABB-ABR/Berufsvorbereitung/Handbuch_Triagestelle_deutsch.pdf, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ) (Hrsg.) (2018): MatchProf BE, online: http://www.erz.be.ch/erz/de/index/direktion/organisation/mittelschul-_undberufsbildungsamt/Gremien_Projekte/projekte1/matchprof_be.html, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ) (Hrsg.) (2018a): Motivationssemester SEMO Standard, online: http://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/motivationssemester.html, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

ICT Berufsbildung (Hrsg.) (2016): 366 neue Lehrstellen für Informatik und Mediamatik, Medienmitteilung vom 24.05.2016, online: https://www.ict-berufsbildung.ch/fileadmin/user_upload/03_Organisation/PDF/20160524_MM_ICT-Berufsbildung__366ICTlehrstellen__d_.pdf, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

ICT Berufsbildung Bern (Hrsg.) (2018): Ausbildung, online: http://www.i-be.ch/lehre/informatik/ausbildung.html, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

inside-it.ch (Hrsg.) (2016): Es hat zu wenig IT-Lehrstellen, http://www.inside-it.ch/articles/44112, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion (JGK) (Hrsg.) (2017): Organisation, http://www.jgk.be.ch/jgk/de/index/direktion/organisation/gba.html, zuletzt abgerufen am 02.10.2017

Kanton Bern (Hrsg.) (2017): Steckbrief Erwerbstätigkeit, https://www.be.ch/portal/de/veroeffentlichungen/statistiken.steckbrief.html/content/statistics/de/3/erwerbstaetigkeit, zuletzt abgerufen am 22.10.2017

Kaufmännischer Verband Schweiz (Hrsg.) (2016): Offshoring und Digitalisierung: Herausforderungen für die kaufmännischen Berufe, online: http://www.kfmv.ch/de/1345/Offshoring-und-Digitalisierung-Herausforderungen-f%C3%BCr-die-kaufm%C3%A4nnischen-Berufe.htm?News=1793832, zuletzt abgerufen am 04.02.2018

Kaufmännischer Verband Zürich (Hrsg.) (2018): Gemeinsam stärker, WIR Kaufleute, das Magazin des Kaufmännischen Verbandes Zürich 01_02/2018

Media Planet (Hrsg.) (2018): Zu wenig Fachkräfte in der ICT: Viele Chancen, wenig Lehrstellen, online: http://www.business-ratgeber.ch/technologie/zu-wenig-fachkrafte-in-der-ict-viele-chancen-wenig-lehrstellen, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

Quidux (Hrsg.) (2018): Marketing de soi, online: https://www.quidux.ch/, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

SBFI (2017): Lehrstellenbarometer - Detaillierter Ergebnisbericht inkl. Studienbeschrieb, online: https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/lehrstellenbarometer.html, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

SKKAB (2017): Kauffrau/Kaufmann EFZ Projekt «Bildungsverordnung 2022» Auszug aus dem Jahresbericht 2016/17 der SKKAB online: https://www.skkab.ch/de/kaufleute-2022, abgerufen am 02.02.2018

SKKAB (2018): Kaufleute 2022: Fit für die digitale Arbeitswelt, Medienmitteilung vom 13. Februar 2018, online: https://www.skkab.ch/de/kaufleute-2022, zuletzt abgerufen am 26.02.2018

Tagesanzeiger (Hrsg.) (2012): Die Schweiz hat zu wenig Informatik-Nachwuchs Berufsverband fordert mehr Ausbildungsplätze vom 03.07.2012, online, https://www.tagesanzeiger.ch/Die-Schweiz-hat-zu-wenig-Informatik-Nachwuchs-Berufsverband-fordert-mehr-Ausbildungsplaetze/story/27817627, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

Thahabi, Esther (2017): Analyse der Berufsbildungssituation Biel-Seeland, Ansatzpunkte aus der quantitativen Studie, Power Point Präsentation

Thahabi, Esther (2018): Analyse zur Berufsbildung in der Region Biel-Seeland, qualitative Analyse

Thahabi, Esther (2018a): Analyse zur Berufsbildung in der Region Biel-Seeland, Schlussbericht

Thahabi, Esther (2018b): Analyse zur Berufsbildung in der Region Biel-Seeland, quantitative Analyse, leicht überarbeitete Version vom 16.04.2018

Wirth, Matthias (2016): Kaufleute bleiben gefragt, Gastkommentar, online in: Neue Zürcher Zeitung (NZZ), https://www.nzz.ch/meinung/kommentare/kaufmaennischer-beruf-kaufleute-bleiben-gefragt-ld.84300, zuletzt abgerufen am 31.01.2018

Wirtschaftskammer Biel-Seeland (WIBS) (Hrsg.) (2018): Langzeitpraktika – Ein Win-Win-Angebot für die Industrie und die Lernenden, online: https://langzeitpraktika.ch/, zuletzt abgerufen am 06.02.2018

Wölfle, Christian (2018): Im Gespräch mit Christian Wölfle, in: WIR Kaufleute, das Magazin des Kaufmännischen Verbandes Zürich 01_02/2018, S. 12-13